

ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Смирнова Анна Юрьевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный

университет им. Н.Г. Чернышевского»

г. Саратов, Саратовская область

ФОРМИРОВАНИЕ САМООЦЕНКИ ТРУДОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТА В УСЛОВИЯХ ВУЗА

Аннотация: данная статья посвящена новому для отечественной науки ракурсу рассмотрения понятия «трудопособность», которое в отечественной исследовательской традиции рассматривается в контексте анализа возможностей трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья. Автор анализирует роль самооценки трудопособности в контексте изменяющихся социо-экономических условий.

Ключевые слова: трудопособность, профессиональное развитие, самооценка, субъективная незащищенность, сфера труда.

Роль вузов в современном обществе огромна, так как освоение профессий требует все больше времени. Современное образовательное учреждение не просто обеспечивает трансляцию знаний, но и формирует профессиональную Я-концепцию будущего специалиста, в связи с чем значение вуза в формировании карьерной стратегии, самооценки трудопособности и профессиональных притязаний будущего работника крайне высоко. Вместе с тем, несмотря на важность очерченного вида работы образовательного учреждения, в реализации она сопровождается рядом проблем, как практического, так и методологического характера. Указанное еще более осложняется турбулентностью общественно-экономического развития, что часто затрудняет не только вхождение новых специалистов на рынок труда, но и изменяет существующие складывающиеся годами практики сотрудничества работника и работодателя. К примеру, современные

организации в попытках найти все новые возможности для обеспечения собственной конкурентоспособности в нестабильной экономической ситуации чаще и чаще предпочитают не связывать себя длительными трудовыми контрактами с персоналом, выбирая временную, неполную занятость и т. д. Эти изменения рынка труда неизбежно оказывают воздействие на работников, в частности, влекут переживание субъективной незащищенности в сфере труда [1], а для организаций, осуществляющих подготовку будущих специалистов – делают еще более актуальным задачи формирования у учащихся адекватной самооценки трудоспособности и навыков преодоления переживания субъективной незащищенности в сфере труда. Следует отметить, что оба этих конструкта недостаточно разработаны в отечественной психологической науке, субъективная незащищенность в сфере труда в зарубежных исследованиях анализируется уже более 30 лет, в 1984 году термин появился в работах Л. Гринхалф и З. Розенблатт (L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt); трудоспособность в отечественной исследовательской традиции рассматривается в контексте анализа возможностей трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, в зарубежной педагогической и организационной психологии существует еще один ракурс анализа – самооценка способности трудоустроиться здорового населения, в частности в работах таких авторов, как Д. Арнолд, Э. Бертсон, А. Рутвелл (J. Arnold, E. Berntson, A. Rothwell), который у нас не анализируется совсем. Наряду с методиками оценки трудоспособности лиц с ограниченными возможностями здоровья, которые существуют и у нас, в зарубежной науке разработан достаточный методологический инструментарий для диагностики самооценки трудоустроиться как работников с опытом работы, так и студентов, которые, к сожалению, в нашей практике пока не применяются. Как отмечают Д. Арнолд и А. Рутвелл, трудоспособность, как термин заимствован организационной психологией из клинической психологии и медицины, и несмотря на то, что маркирует определенную область (трудовые возможности индивида), в зависимости от локуса анализа: административный, организационный или уровень отдельной личности (для организационной пси-

хологии характерно внимание именно в последнем из перечисленных ракурсов) – имеет свои особенности и не имеет определенной разделяемой всеми трактовки. При этом в последнем из перечисленных ракурсов (личностном) применительно к оценке возможности трудоустроится конкретного работника в организационной психологии, также имеются разночтения: одни авторы центрируются на самооценке навыков и умений, другие – непосредственно способности (и мотивации) найти работу, в том числе посредством приобретения новых трудовых навыков, третьи – акцентируют важность когнитивного оценивания рынка труда. Как отмечают Д. Арнолд, А. Рутвелл, одной из наиболее широких трактовок является определение трудоспособности как «способности определить и реализовать карьерные возможности», Fugate et al.'s (2004, p. 23 цит. по 3, стр. 24) говоря о том, что такое понимание трудоспособности в ее связи с будущим карьерным успех весьма распространено. Следует отметить, что Д. Арнолд, А. Рутвелл критикуют данное определение за его излишнюю близость с карьерным планированием, отмечая, что карьера скорее следствие трудоспособности, чем само ее содержание и приводят собственное определение трудоспособности – как способности сохранить занятость или получить желаемую работу «the ability to keep the job one has or to get the job one desires» [3, с. 25], отмечая, что данное определение обращено к будущему и содержит элемент «будущего успеха», вместе с тем, использование терминов «труд», «работа» замен «карьера» позволяют дифференцировать концепт трудоспособности от проблемного поля, связанного с изучением карьеры, и не столь амбициозно. Авторы также приводят некоторые общие аспекты, которые не вызывают разногласий исследователей, изучающих проблему трудоспособности, и которые целесообразно принять во внимание, анализируя и диагностируя трудоспособность конкретного работника: это знания и умения, способность к обучению, а также личностные конструкты, в частности, самоэффективность и другие результирующие самооценку личностью собственной эффективности (resilience, personal efficacy). Кроме того, необходимо принимать во внимание и ситуационные факторы, действующие на личность, как в рамках организации, так и в более широком общественном контексте:

ситуацию на рынке труда, что может повлиять на характер занятости, требования к исполнителю на определенную должность, а также на оценку работником собственной эффективности, знаний и, в целом, на личность работника [2; 3]. Несмотря на наличие некоторых разделяемых всеми аспектов рассмотрения трудоспособности в организационной психологии, авторы отмечают выраженную недостаточность эмпирических исследований по данной проблеме, а кроме того, методологические разногласия.

Определяя место исследований самооценки трудоспособности Д. Арнолд, А. Рутвелл диверсифицируют ее от смежных конструктов (субъективный карьерный успех, эмоциональная приверженность к профессии) следующим образом: субъективный карьерный успех (*subjective career success*) отражает субъективную удовлетворенность карьерой в наиболее широком (безотносительно конкретной работы или организации) плане. Субъективный карьерный успех высоко коррелирует с самооценкой трудоспособности; эмоциональная приверженность к профессии (*professional commitment*) – степень в которой выбранная профессия привлекательна для работника, отражает эмоциональное отношение к выбранной профессии и работе, а самооценка способности трудоустроиться – отражает насколько эффективно обладатель конкретной профессии действует на рынке труда. Кроме того, как отмечают авторы, на самооценку способности трудоустроиться влияет широкий спектр демографических характеристик – возраст, пол, опыт работы, уровень образования [2; 3]. Вместе с тем, высокая оценка собственной способности трудоустроиться оказывает выраженное положительное воздействие на субъективное благополучие и здоровье работника [2].

Самооценка способности трудоустроиться, таким образом, в самом общем виде является результатом сложного баланса самооценки специалистом своей профессиональной квалификации, оценки востребованности выбранной профессии в целом и оценки им ситуации на рынке труда, а также рабочей ситуации в конкретной организации. Таким образом, самооценка способности трудоустроиться характеризуется субъективностью, зависит от процессов когнитивного оценивания социальной ситуации и категоризации социальных ситуаций, а

также индивидуально-личностных особенностей оценивающего: свойственных субъекту труда уровней самооценки, самоэффективности, мотивации достижений, адаптивности личности.

Можно резюмировать, что образовательный процесс вуза должен быть выстроен с учетом необходимости педагогического воздействия на упомянутые индивидуально-личностные особенности учащегося с целью формирования не только профессиональных и общекультурных компетенций, но и становления личности будущего работника, способного быть конкурентоспособным на рынке труда не только с учетом имеющегося у него багажа знаний и навыков, но и обладающего достаточным личностным ресурсом преодоления угроз увольнения, нестабильности рынка труда, изменчивости характера занятости, что во многом достигается посредством формирования способности трудоустроиться и самооценки этой способности.

Список литературы

1. Смирнова А.Ю. Двухкомпонентная модель субъективной незащищенности в сфере труда в зарубежных исследованиях: психологическое содержание и диагностика феномена // Известия Саратовского университета. Новая серия. 2015. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – Вып. 4. – С. 99–106.
2. Berntson E. Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being. Stockholm. – 2008. – 79 с.
3. Rothwell A., Arnold J. Self-perceived employability: development and validation of a scale // Personnel Review. – 2007. – Vol. 36. – №1. – P. 23–41.